



**UNIVERSIDAD
PANAMERICANA**

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

Facultad de Ciencias Económicas
Licenciatura en Administración de Empresas

**Gestión del talento humano como herramienta de apoyo para el logro de los
objetivos organizacionales en empresas de la construcción en Mixco,
Guatemala**

(Artículo Científico- Trabajo de Graduación)

Esmeralda Demecia Nimatuj Castillo

Guatemala, agosto 2020

Gestión del talento humano como herramienta de apoyo para el logro de los objetivos organizacionales en empresas de la construcción en Mixco, Guatemala

(Artículo Científico– Trabajo de Graduación)

Esmeralda Demecia Nimatuj Castillo

Lic. Carlos Federico Noriega Castillo (**Asesor**)

M. Sc. Silda Iliana Miranda (**Revisora**)

Guatemala, agosto 2020

AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M. A. César Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

AUTORIDADES FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

M.A. Ronaldo Antonio Girón Díaz

Decano

Licenciado Samuel Zavala

Coordinador

Guatemala, 07 de marzo 2020

Señores:
Facultad de Ciencias Económicas
Presente

Por este medio doy fe que soy el autor del Artículo científico titulado "Gestión del talento humano como herramienta de apoyo para el logro de los objetivos organizacionales en empresas de la construcción en Mixco, Guatemala" y confirmo que respeté los derechos de autor de las fuentes consultadas y consigné las citas correspondientes.

Acepto la responsabilidad como autor del contenido de este Artículo científico y para efectos legales soy el único responsable de su contenido.

Atentamente,



Esmeralda Demecia Nimatuj Castillo
Licenciatura en Administración de Empresas
Carné No.: 201504029

REF.:C.C.E.E.CPA.CT.A02-PS.0012.2020

**LA DECANATURA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
GUATEMALA, 01 DE AGOSTO DE 2020
DICTAMEN**

Tutor: M. Sc. Carlos Federico Noriega Castillo
Revisor: M. Sc. Silda Iliana Miranda Medina
Carrera: Licenciatura en Administración de Empresas

Tesis titulada: "Gestión del talento humano como herramienta de apoyo para el logro de los objetivos organizacionales en empresas de la construcción en Mixco, Guatemala".

Presentada por: Esmeralda Demecia Nimatuj Castillo

Decanatura autoriza la impresión, como requisito previo a la graduación profesional:

En el grado de: Licenciatura



M.A. Ronald Antonio Girón Díaz
Decano
Facultad de Ciencias Económicas

Guatemala, 7 de marzo de 2020

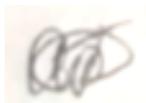
Señores Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Panamericana
Presente

Estimados señores:

En relación a la Asesoría del Artículo Científico titulado: **“Gestión del talento humano como herramienta de apoyo para el logro de los objetivos organizacionales en empresas de la construcción en Mixco, Guatemala”**, realizado por Esmeralda Demecia Nimatuj Castillo estudiante de la Licenciatura en Administración de Empresas, he procedido a la Asesoría del mismo, observando que cumple con los requerimientos establecidos por Universidad Panamericana.

De acuerdo con lo anterior, extiendo por este medio dictamen de aprobado.

Al ofrecerse para cualquier aclaración adicional, me suscribo de ustedes.



Lic. Carlos Federico Norlega Castillo MSc.
Colegiado Activo 2,046

Guatemala, 5 de mayo 2020

Señores
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Panamericana

En relación al artículo científico titulado: “ **Gestión del talento humano como herramienta de apoyo para el logro de los objetivos organizacionales en empresas de la construcción en Mixco, Guatemala**”, realizado por Esmeralda Demecia Nimatuj Castillo, carné 201504029, estudiante de la carrera de Licenciatura en Administración de Empresas, he procedido a la Revisión del mismo, haciendo constar que cumple con los requerimientos de estilo establecidos en la reglamentación de Universidad Panamericana.

De acuerdo a lo anterior, extiendo por este medio dictamen de aprobado.

Al ofrecerme para cualquier aclaración adicional, me suscribo de ustedes.


M.Sc. Silda Iliana Miranda Medina
Colegiado 8455
Tel: 58252144

Dedicatoria

A Dios

A Él sea la gloria, Bendito y Alabado sea tu nombre por siempre, infinitas gracias por darme todo Padre Eterno.

A mis padres

Natalia, Artemio e Irene Castillo (Q.E.P.D.), gratitud por todo lo que me dieron, educarme y enseñarme los principios y valores, vivirán en mi corazón siempre.

A mi esposo

Álvaro por darme su apoyo en todo momento, por su amor y paciencia, bendigo tu vida, doy gracias infinitas a Dios por tenerte, gracias por todo, te amo.

A mi hijo

Álvaro Josué, por ser mi inspiración en este logro tan importante, Dios te bendiga, te amo.

A mis hermanos

Parte importante de mi vida, los quiero mucho.

A mis tías y tíos

Gracias por su cariño y apoyo, en especial a tía Rosaura y Dalila.

A mi suegra

Agradecida siempre por su apoyo (Q.E.P.D.) y por ser parte importante de nuestra familia.

Contenido

Abstract	i
Introducción	ii
Capítulo 1 Metodología	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Pregunta de investigación	1
1.3 Objetivos	1
1.3.1 Objetivo general	1
1.3.2 Objetivos específicos	2
1.4 Definición del tipo de investigación	2
1.4. Investigación descriptiva	2
1.5 Sujeto de investigación	2
1.6 Alcance de la investigación	2
1.6.1 Alcance temporal	2
1.6.2 Alcance geográfico	3
1.7 Definición de la muestra	3
1.7.1 Empleo muestra infinita	3
1.8 Instrumentos de investigación	4
1.9 Recolección de datos	4
1.10 Procesamiento y análisis de datos	5

Capítulo 2	
Resultados	6
2.1 Presentación de resultados	6
Capítulo 3 Discusión y conclusiones	14
3.1 Extrapolación	14
3.2 Hallazgos y análisis general	19
3.3 Conclusiones	21
Referencias	23
Bibliográficas	23
Digitales	23
Anexos	24

Abstract

En el presente estudio se investigó sobre la importancia que las empresas deben tomar en el desarrollo del talento humano y principalmente que este pueda ser apoyo al logro de los objetivos de cada una de las empresas de la construcción en el área de Mixco, Guatemala.

Se determinó si la gestión del talento humano es prioridad, se analizó si conocen los objetivos organizacionales y si son considerados como herramienta de apoyo para el mismo. La investigación fue recolectada a través de una encuesta, utilizando la muestra finita, encuestando a 384 personas, entre ellos; gerentes de recursos humanos, jefes administrativos, y jefes de personal.

Los resultados indicaron que el talento humano si es conocedor de los objetivos organizacionales, y que es tomado en cuenta para el cumplimiento de ellos, concluyendo que son prioridad dentro de la empresa y que son una herramienta de apoyo para el logro de los mismos.

Introducción

El presente artículo científico se realiza con el objetivo de analizar la gestión del talento humano como herramienta de apoyo para el logro de los objetivos organizacionales en empresas de la construcción en Mixco, Guatemala.

Se determina la importancia que actualmente tiene el talento humano dentro de las empresas, y que conocen los objetivos organización y son parte de ellos, por lo que sí son considerados una herramienta de apoyo en el éxito de los mismos.

El presente documento comprende de tres capítulos que se desarrollan de la siguiente forma:

El primer capítulo contiene la metodología, en esta se plantea el problema, objetivo general y objetivos, específicos los cuales permiten determinar el sujeto de investigación siendo los gerentes de recurso humanos, jefes administrativo y jefes de personal; utilizando como instrumento de investigación la encuesta para la recolección de datos, lo cual permite realizar un procesamiento y análisis de datos.

El segundo capítulo nos muestra los resultados, procediendo desde la recolecta datos a través de la encuesta, luego son procesados y tabulados, y representado en gráficas, que son analizadas e interpretadas, desglosando cada uno de los resultados obtenidos de manera clara.

El tercer capítulo, se plasma la discusión y conclusiones, tomando en cuenta los resultados finales de la investigación, y se realiza una comparación con autores que se desarrollan en el mismo campo de nuestra investigación, citando bibliográficamente, los cuales dan soporte a la investigación, y a la vez se presenta si compartimos los puntos de vista de estos autores.

En este mismo capítulo se presentan las conclusiones las cuales responden al cumplimiento del objetivo general y los objetivos específicos, por lo que se da por concluida la investigación.

Capítulo 1

Metodología

1.1 Planteamiento del problema

Las empresas en Guatemala que se dedican a la construcción, en su mayoría están constituidas por personas afines, es decir, familiares directos como hermanos, padres con sus hijos, entre primos y amistades que se formaron por lo general desde la infancia. Estos factores generan una alta confidencialidad de información importante, es por eso que tienden a ser desconfiados y a no delegar tareas trascendentales a sus trabajadores, las tareas asignadas generan un estancamiento derivado que se especializan en tareas simples, lo que no permite la aplicación del conocimiento adquirido por este en su desarrollo personal.

Las empresas de la construcción tienen problemas en gestionar al talento humano debido a la poca información que tienen sobre el aprovechamiento del mismo, siendo este una pieza clave dentro de las empresas.

La mala administración del talento humano puede generar actitudes negativas para la empresa de parte del trabajador, ya que no se está aprovechando el recurso de la mejor manera, y muchas veces por no ser tomado en cuenta, desperdician recurso que pueden ser de apoyo para alcanzar los objetivos organizacionales.

1.2 Pregunta de investigación

¿La gestión del talento humano es una herramienta de apoyo para el logro de los objetivos organizacionales en empresas de la construcción en Mixco, Guatemala?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Analizar la gestión del talento humano como herramienta de apoyo para el logro de los objetivos organizacionales en empresas de la construcción en Mixco, Guatemala.

1.3.2 Objetivos específicos

1. Determinar si la gestión del talento humano es prioridad dentro de las empresas.
2. Analizar si el personal de las empresas conoce los objetivos organizacionales.
3. Determinar si el talento humano dentro de las empresas de la construcción es considerado como una herramienta de apoyo para lograr los objetivos.

1.4 Definición del tipo de investigación

1.4. Investigación descriptiva

En el presente estudio se utilizará la investigación descriptiva, derivado que se enfoca en recolectar información a través de una encuesta, para crear un banco de datos y generar un detalle técnico del talento humano como herramienta de apoyo para el logro de los objetivos organizacionales. Para el caso no se requiere el planteamiento de hipótesis ni de variables dependientes ni independientes, bastando con la utilización de objetivos.

1.5 Sujeto de investigación

Para la investigación en específico nuestros sujetos serán analizados en el área del municipio de Mixco, departamento de Guatemala, donde se encuentran empresas que se dedican a la construcción y serán clave importante para recopilar información, siendo ellos:

- gerentes de recursos humanos
- jefes administrativos
- jefes de personal

1.6 Alcance de la investigación

1.6.1 Alcance temporal

Se realizará el estudio, para un correcto análisis e interpretación de resultados que se llevará a cabo en un período que va de septiembre de 2019 a marzo de 2020.

1.6.2 Alcance geográfico

La investigación se realizará en el municipio de Mixco, departamento de Guatemala, en las empresas que se dedican a la construcción.

1.7 Definición de la muestra

1.7.1 Empleo muestra infinita

En la presente investigación se utilizará la muestra tipo infinita derivado a que no se logró establecer el total de empresas que se dedican a la construcción localizadas en el área del municipio de Mixco. Se consultaron varias fuentes entre ellas: Cámara guatemalteca de la construcción, Municipalidad de Mixco, de las cuales no se recibió ninguna información, así también se buscó en estadísticas macroeconómicas del Banco de Guatemala, actividad económica; de actualización del directorio nacional de empresas y sus locales (DINEL 2013). donde únicamente se encontró información a nivel departamento de Guatemala.

La muestra para obtener los resultados será de 384 personas en el área de manejo de personal, a las que se realizarán encuestas.

Se aplicará la fórmula infinita la cual se detalla a continuación:

Datos de la fórmula:

Z = Según tabla (elevar al cuadrado) **1.96** (la confiabilidad)

p = **0.50** (50% probabilidad a favor)

q = **0.50** (50% probabilidad en contra)

e = **0.05** (5% error aceptado)

Fórmula:

$$n = \frac{z^2 p \cdot q}{e^2}$$

$$n = \frac{1.96^2 \cdot 0.50 \cdot 0.50}{0.05^2}$$

$$n = \frac{3.8416 \cdot 0.25}{0.0025}$$

$$n = \frac{0.9604}{0.0025}$$

$$n = \frac{384.16}{1}$$

$$n = 384$$

1.8 Instrumentos de investigación

La técnica a utilizar en la investigación será la encuesta y el instrumento serán boletas de encuestas o cuestionarios, de un total de 384 encuestados entre ellos gerentes de recursos humanos, jefes administrativos, jefes de personal.

1.9 Recolección de datos

De acuerdo a la aplicación de la formula infinita se obtuvo como resultados encuestar a 384 personas que representan el universo de empresas de la construcción en el Municipio de Mixco, Guatemala, las cuales desempeñan cargos vinculados a la administración de recursos humanos, entre ellos gerentes de recursos humanos, jefes administrativos y jefes de personal.

1.10 Procesamiento y análisis de datos

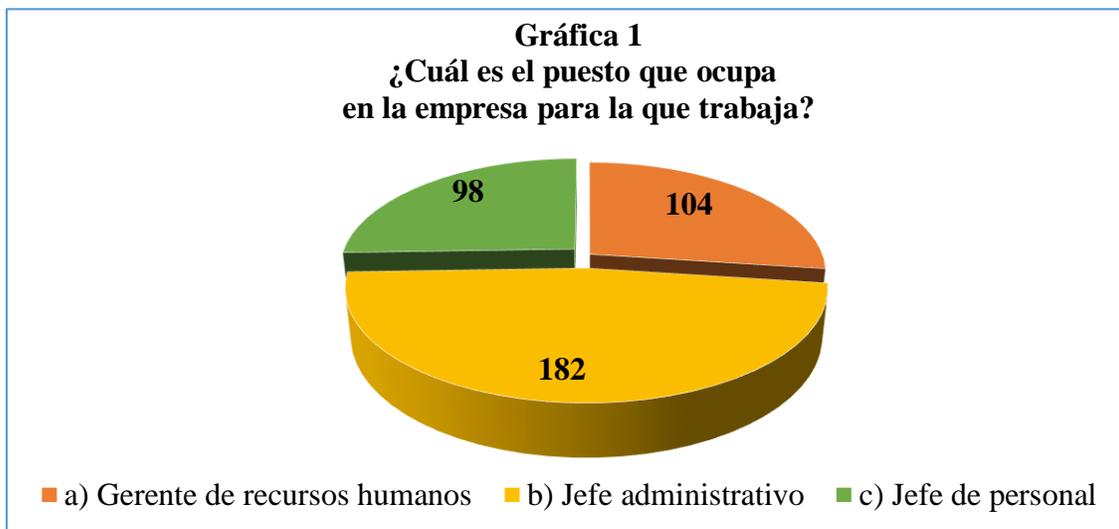
El procedimiento para la obtención de datos será por medio de una encuesta que consta de 15 preguntas, que se realizará en línea utilizando la aplicación de docs.google.com/forms/d/, la cual permitirá que la obtención de los datos sea más rápida, eficaz y fácil de analizar.

Capítulo 2

Resultados

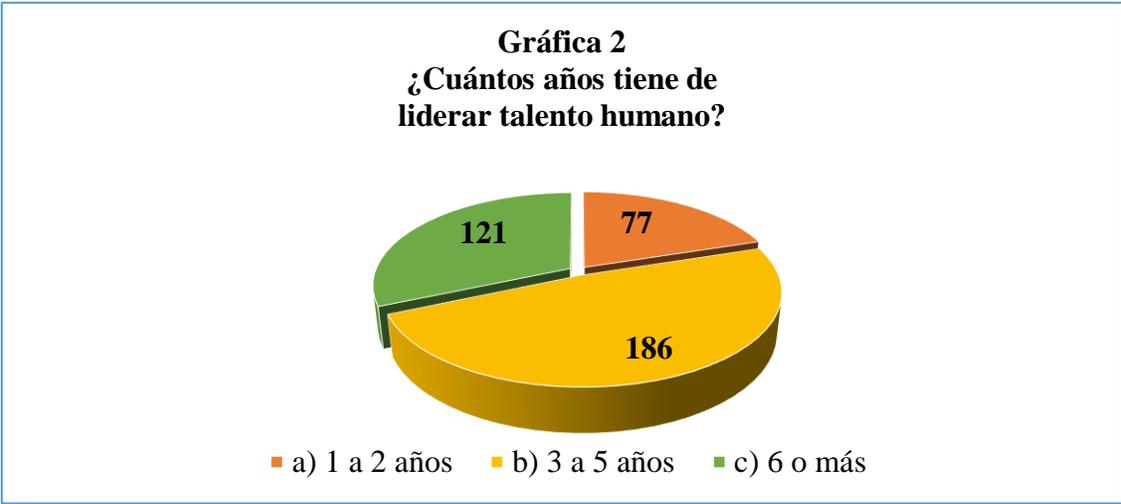
2.1 Presentación de resultados

Se utilizó la técnica de la encuesta en la investigación y el instrumento boletas de encuestas, con 15 preguntas, realizadas a 384 personas entre ellos gerentes de recursos humanos, jefes administrativos y jefes de personal, ubicados en el sector de Mixco, Guatemala, por lo que a continuación se presentan los resultados obtenidos:



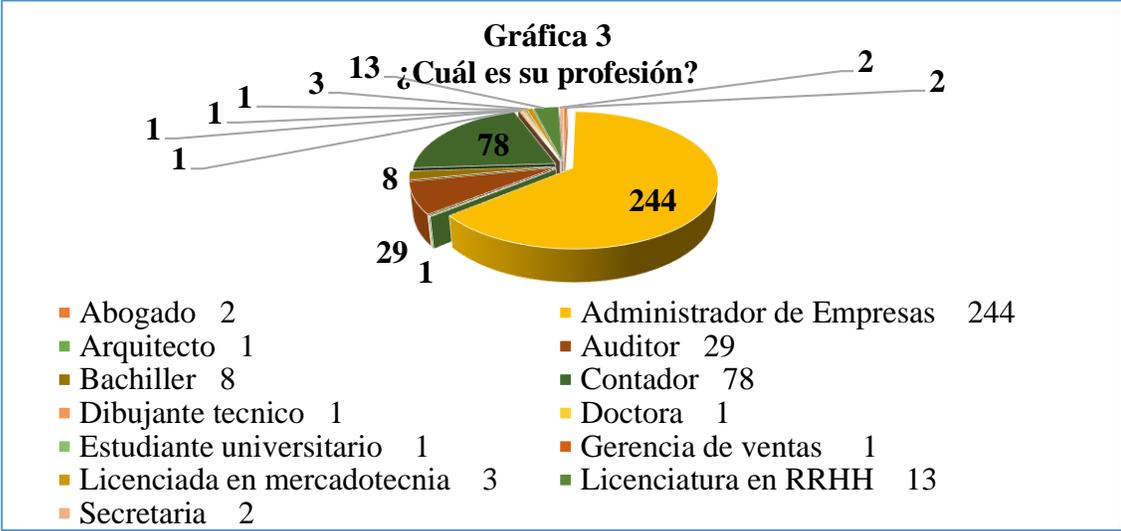
Fuente: elaboración propia 20/01/2020

Según observamos en la gráfica que de la totalidad de personas encuestadas: 182 son jefes administrativos, 104 gerentes de recursos humanos y 98 jefes de personal.



Fuente: elaboración propia 20/01/2020

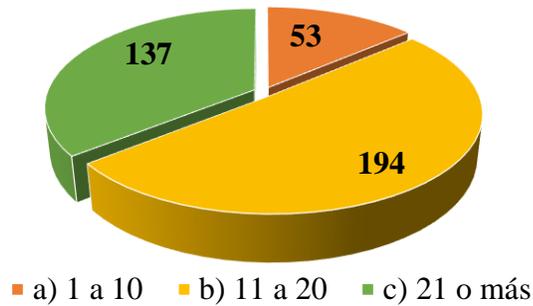
La gráfica nos da a conocer que de las personas encuestadas 186 tienen de 3 a 5 años de liderar a talento humano, 121 tienen de 6 a más años y 77 tienen de 1 a 2 años.



Fuente: elaboración propia 20/01/2020

La gráfica anterior nos da como resultado que la mayoría de personas encuestadas son administradores de empresas, 78 contadores, 29 auditores, 13 licenciados en recursos humanos, 8 bachilleres, 3 licenciadas en mercadotecnia, 2 secretarias, 2 abogados, un arquitecto, 1 doctora y 1 dibujante técnico.

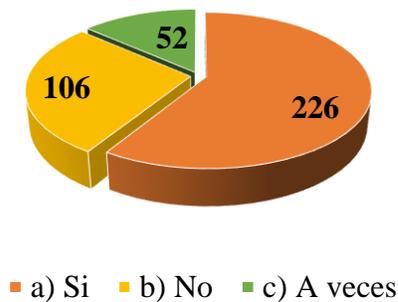
Gráfica 4
¿Cuánto personal tiene a su cargo?



Fuente: elaboración propia 20/01/2020

La gráfica anterior da como resultado de las 384 personas encuestada que 194 de ellas tienen de 11 a 20 personas a su cargo, 137 tienen de 21 a más y 53 tienen de 1 a 10.

Gráfica 5
¿El talento humano es prioridad dentro de la empresa?



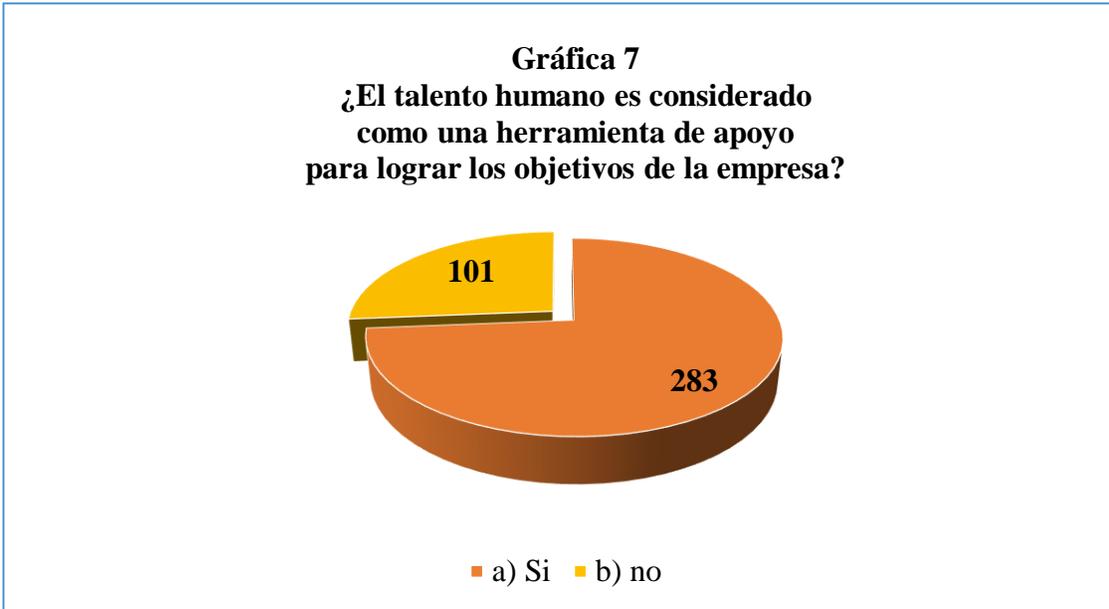
Fuente: elaboración propia 20/01/2020

De las 384 personas encuestadas: 226 confirman que el talento humano es prioridad para la empresa, 106 indican que no y 52 indican que a veces es prioridad.



Fuente: elaboración propia 20/01/2020

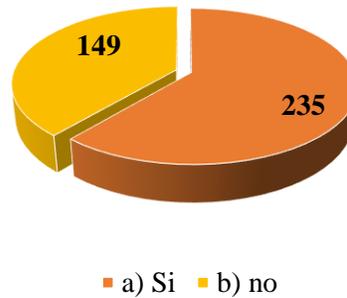
Los resultados de la gráfica anterior indican que 237 empresas sí dan a conocer los objetivos organizacionales, 145 no lo hacen.



Fuente: elaboración propia 20/01/2020

En la gráfica anterior podemos observar que 283 empresas si consideran al talento humano una herramienta de apoyo para lograr sus objetivos y 101 no lo practican.

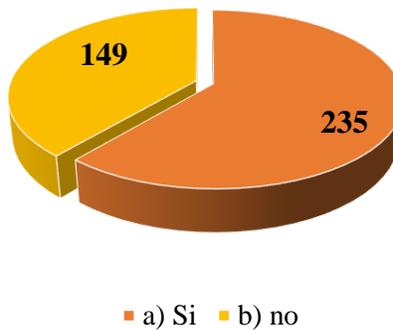
Gráfica 8
¿Como encargado de personal, implementa planeación estratégica?



Fuente: elaboración propia 20/01/2020

En la gráfica se observa que 235 de las personas encuestadas que tienen a su cargo personal sí implementan una planeación estratégica y que 149 aún no ponen en práctica.

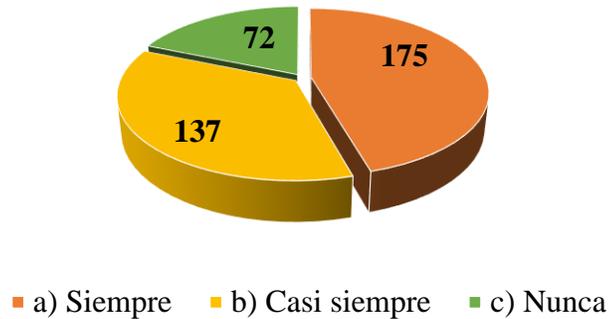
Gráfica 9
¿La empresa cuenta con un programa de capacitación al talento humano de primer ingreso?



Fuente: elaboración propia 20/01/2020

De las 384 personas encuestadas, 235 indican que sí le dan capacitación al personal de primer ingreso y 149 no lo hacen, esto quiere decir que más del 50 % si lo practican.

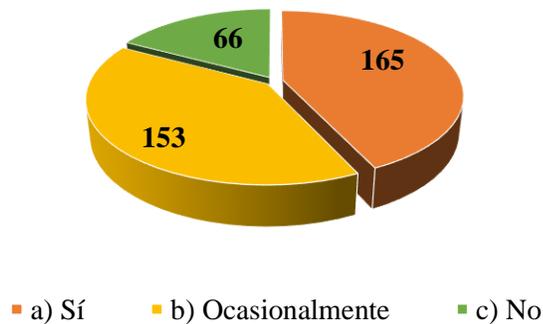
Gráfica 10
¿Se realizan pruebas de aptitud al talento humano de primer ingreso?



Fuente: elaboración propia 20/01/2020

En esta gráfica 175 personas que representan a los encuestados indican que siempre realizan pruebas de aptitud al personal de nuevo ingreso, 137 casi siempre y 72 nunca lo realizan.

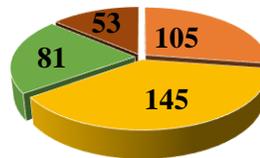
Gráfica 11
¿Delega a su personal tareas importantes que afectan directamente los objetivos de la empresa?



Fuente: elaboración propia 20/01/2020

De las 384 personas encuestadas 165 si le delegan al personal tareas importantes que afectan los objetivos de la empresa, 153 ocasionalmente y 77 no lo hacen.

Gráfica 12
¿Cuánto invierte en capacitaciones para el personal?

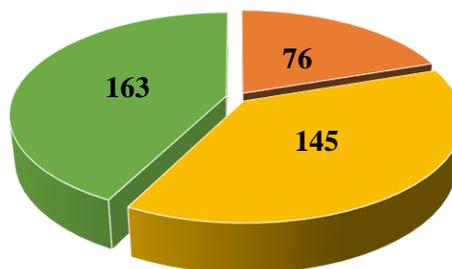


- a) Q 0.00 – Q 5,000.00
- b) Q 5,001.00 – Q 10,000.00
- c) Q 10,001.00 – Q 20,000.00
- d) Q 20,001.00 o más

Fuente: elaboración propia 20/01/2020

La gráfica nos demuestra la inversión que realizan las empresas al personal: 145 de Q. 5,001 a Q. 10,000.00, 105 de Q. 0.00 a Q. 5,000.00, 81 de Q. 10,000.00 a Q. 20,000.00 y 53 de Q. 20,001 en adelante.

Gráfica 13
¿La evaluación de desempeño en qué período la realiza?

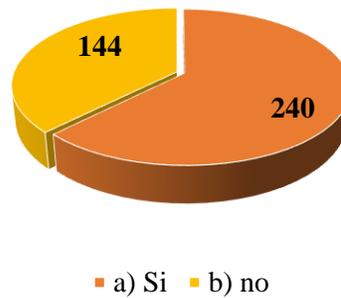


- a) Trimestral
- b) Semestral
- c) Anual

Fuente: elaboración propia 20/01/2020

La gráfica muestra el período en que las empresas realizan sus evaluaciones de desempeño al personal, siendo estos: 163 anual, 145 semestral y 76 trimestral.

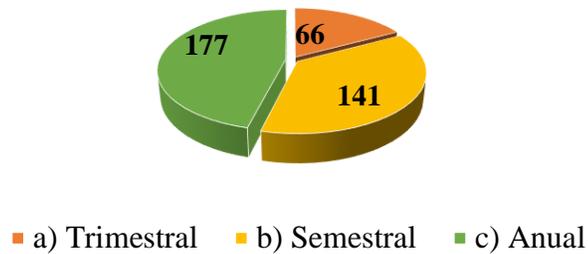
Gráfica 14
¿Existe un departamento de recursos humanos en la empresa?



Fuente: elaboración propia 20/01/2020

En la gráfica podemos ver que 240 empresas sí cuentan con un departamento de recursos humanos lo que equivale a más del 50% de los encuestados y 144 no cuentan con un departamento.

Gráfica 15
¿La evaluación de desempeño a los jefes, cada cuánto tiempo la realiza?



Fuente: elaboración propia 20/01/2020

En la gráfica podemos observar que la evaluación de desempeño en las empresas si la realizan de la siguiente forma: 177 de forma anual, 141 de forma semestral, y 66 de forma trimestral.

Capítulo 3

Discusión y conclusiones

3.1 Extrapolación

La gestión del talento humano es dirigida por lo regular por un gerente, jefe, o encargado del departamento de recursos humanos, este conjuntamente con los otros departamentos deberían trabajar enfocados en el logro de los objetivos de la empresa, según la encuesta realizada a la población de 384 personas que laboran para empresas de la construcción en el municipio de Mixco, Guatemala, el mayor porcentaje es liderado por un jefe administrativo.

Esto quiere decir que él no se encarga solamente del departamento de recursos humanos sino también de los diferentes departamentos que conforman la organización.

(La Sociedad de Recursos Humanos de los EE UU), indica:

en 2012 desarrolló un modelo de competencias que detalla las nueve habilidades básicas que se establecen para que los profesionales de recursos humanos puedan estar en la cúspide del juego de las organizaciones, sin importar dónde se encuentren en sus carreras.

(<https://www.rhpaenews.com/las-9-competencias-la-gestion-rrhh/>.Recuperado: 11/02/2020)

Totalmente de acuerdo con la Sociedad de recursos humanos de EE UU, ya que la persona que lidera al talento humano de las empresas no importa cuál sea su profesión.

Darle prioridad al talento humano es uno de los factores importantes dentro de las empresas por lo que el resultado de la población encuestada confirma que es así, ya que más de la mitad lo declaró, el segundo porcentaje mayor indicó que a veces, por lo que definitivamente el talento humano sí es una prioridad dentro de las empresas.

(Talento humano, el factor clave del servicio), en su blog dice:

Es por esto que las empresas exitosas enfocan sus objetivos en la formación de las personas desarrollándoles su talento, logrando así una ventaja competitiva en el mercado. Es aquí donde radica el secreto de las empresas, desde la selección de las personas, que no solo deben tener un alto y natural componente en servicio, sino también con una alta marcación en valores.

(<https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/138/Talento%20humano.%20El%20factor%20clave%20del%20servicio.pdf?isAllowed=y2013>. Recuperado 11/02/2020)

De acuerdo a lo que el artículo de Talento Humano como factor clave declara que las empresas exitosas se enfocan en el desarrollo de su talento y dan prioridad al personal, considero que es completamente verídico y eficaz.

El personal es pieza clave de la empresa, es uno de los activos más valiosos, he aquí la importancia que puedan conocer las estrategias y objetivos de la organización, la encuesta refleja que su mayoría sí los conoce.

Chiavenato (2009) afirma:

La estrategia organizacional no puede estar sólo en la cabeza de los dirigentes de la organización. Debe estar también en la cabeza y el corazón de todas las personas. Las personas son las que implantan, realizan y obtienen resultados. Para que la estrategia organizacional tenga una correcta implantación y alcance los fines que se propone, debe ser entendida y comprendida por la generalidad de los miembros de la organización, de modo que todos conozcan el sentido de su esfuerzo y dedicación personal. (p.76)

Estoy de acuerdo con lo que declara el sr. Idalberto Chiavenato en su libro de Talento Humano, que todo el personal de la empresa debe ser parte de la estrategia. Esto permite el buen desarrollo de las estrategias, y a la vez crea expectativa al talento humano a que estos objetivos se logran con la ayuda de ellos.

La implementación de la planeación estratégica dentro de la organización es de suma importancia, ya que esta nos indica y dirige cuáles son los objetivos organizacionales.

Rusell (2011) afirma:

Los planes estratégicos centran su atención en el futuro (en su sentido amplio) de la organización, e integran las demandas del ambiente externo y los recursos internos, con las acciones que los administradores necesitan realizar para alcanzar los objetivos que la organización se propone a largo plazo (p.117)

Me parece que el autor del libro como ser un Gerente Proactivo tiene razón que las empresas es sus planes estratégicos están puestos en el futuro y que deben incluirse los recursos tanto internos como externos. Más de la mitad de los encuestados lo implementa en la empresa para la que laboran. Esto nos da un índice que las personas que están lideran son conocedores de la planeación estratégica.

La población encuestada que representa a las empresas de la construcción de Mixco, indica que menos de la mitad sí implementa capacitación al talento humano de primer ingreso y otra parte casi siempre, lo que indica que en su mayoría las empresas se preocupan en que la persona que ocupará un nuevo puesto, debe dársele una inducción de lo que es la empresa y el perfil de su puesto

(TalentClue, Las 6 prioridades de recursos humanos en la actualidad), dice:

Hasta hace poco se creía que el empleado ya tenía que traer toda la formación y preparación del exterior, así que estaría dispuesto con unas leves directrices a incorporarse a su puesto de

trabajo nada más llegar. Sin embargo, este es uno de los factores que mayor importancia tiene en la actualidad debido a su fuerte relación con el engagement. Cuando una persona llega a la empresa no busca estancamiento en su carrera sino proyección, evolución, desarrollo y esto se obtiene a través de la formación continua y planes personificados.

(<http://blog.talentclue.com/las-6-prioridades-de-recursos-humanos-en-la-actualidad>

03/11/2015. Recuperado 11/02/2020)

Es así como se coincide con lo que dice el blog de Talen Clue que en la actualidad es un factor importante para las empresas y sobre todo que el talento se pueda desarrollar y tener una formación continua.

En la actualidad las empresas toman en cuenta a los empleados para participar en todas las tareas que de una u otra manera afectan a los objetivos de la empresa

(Blog peoplenext, Gestión del talento humano en la empresa y su importancia) dice:

La gestión del talento humano en la empresa y, en general, los recursos humanos en las empresas han cambiado drásticamente a lo largo de los años; anteriormente, los departamentos de recursos humanos estaban enfocados a funciones exclusivas, como contrataciones, nóminas y beneficios; pero ahora, las compañías comienzan a entender el impacto positivo de contar con un equipo de empleados calificados, comprometidos e involucrados con las metas de la organización.

(<https://blog.peoplenext.com.mx/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su->

importancia 24/05/2016. Recuperado 11/02/2020)

Por lo cual estoy de acuerdo en lo que menciona el blog people next de que antes únicamente el departamento de recursos humanos estaba enfocados a actividades que únicamente se trataban con el departamento, como resultado de la encuesta la mayoría considera al personal como una

herramienta de apoyo para lograr los objetivos de la empresa y esto debido a que implementan planeación estratégica.

La mayoría de empresas si cuentan con un departamento de recursos humanos, pero no tienen un líder que se encargue del departamento directamente. La existencia de este se considera parte importante ya que será el encargado de velar porque cada una de las personas que laboran para la empresa, se encuentren ubicadas en el puesto correcto, teniendo la capacidad de desarrollo que requiera el mismo.

Así como velar por cada una de las necesidades del talento humano para realizar sus actividades enfocadas en los objetivos de la empresa.

Según Heinz Wehrich, Harold Koontz, Mark Cannice, (2012)

“La integración de los puestos organizacionales supone conocimientos y enfoques que los gerentes de ejercicio no siempre reconocen, ya que a menudo piensan que organizar es solo establecer una estructura de funciones y, por tanto, prestan poca atención a cubrirlos.”(p.299)

Según los autores del libro Administración Global Empresarial consideran que muchas veces las empresas únicamente crean una estructura de funciones y no le ponen atención, por lo que si coincide con los resultados obtenidos en la encuesta y por lo tanto estoy de acuerdo con lo que ellos dicen sobre este tema.

3.2 Hallazgos y análisis general

Se tomó en cuenta una población de 384 personas, entre ellas gerentes de recursos humanos, jefes administrativos, jefes de personal, que laboran para las diferentes empresas dedicadas a la construcción en el área de Mixco, Guatemala, representando un 100%, los cuales fueron objeto de investigación y se obtuvieron los siguientes resultados:

En las empresas de la construcción de Mixco se encuentra un primer hallazgo siendo este que el 47% que lidera o se encarga de hacer procesos en el talento humano, es el jefe administrativo, lo cual indica que no tiene directamente sólo el desarrollo del personal sino también el de otras áreas, el 27% son gerentes de recursos humanos y el 26% jefes de personal.

Los años de experiencia con que cuenta cada una de las personas encuestadas en su mayoría el 48% tiene de 3 a 5 años, por lo que se considera un tiempo intermedio de experiencia, el 32% tiene de 6 a más años, y el 20% acumula 2 años de liderar talento humano.

Se consultó la profesión de los encuestados, y más de la mitad de ellos tienen una profesión a nivel universitario, el 64% son administradores de empresas, el 20% tienen una profesión a nivel diversificado, y el resto que es el 16% tiene diferentes profesiones en los niveles de diversificado y universitario.

El talento humano dentro de las empresas es considerado como prioridad, según los encuestados que representan a las empresas, el 59% sí lo toma como prioridad, el 28% no, y el 13% a veces, lo que refleja que la mayoría de empresas sí toman en cuenta a su personal.

Las empresas en un 74% sí consideran que su personal es una herramienta de apoyo para lograr los objetivos, declarando con esto que todas las personas independientemente de cuál sea su función dentro de ellas, aportan para que estos objetivos se logren, un 26% no lo consideran como apoyo para lograr los objetivos planteados.

Los gerentes de recursos humanos, jefes administrativos y jefes de personal, declara un 61 % que sí implementa la planeación de sus estrategias en las empresas que representan, siendo esto más de la mitad de los encuestados, y el otro 39% no la implementan.

Se cree que la capacitación a los empleados de primer ingreso es un paso importante dentro de las empresas, ya que esto asegura que los nuevos empleados al momento de ingresar tienen el conocimiento de lo que realizarán en su puesto de trabajo, y de los encuestados el 61% respondieron que sí cuentan con esa capacitación y el 39% afirman que no la realizan.

Para desempeñar cada uno de los puestos dentro de las empresas de construcción de Mixco Guatemala, se preguntó a los encuestados si realizaban pruebas de aptitud al talento humano, lo que dio como resultado que 45% siempre las realiza, el 36% casi siempre y el 19% nunca.

Delegar tareas importantes al personal, pero que tengan relación directamente con los objetivos de las empresas a veces es muy poco frecuente, pero según los encuestados el 43% sí lo hace, el 40% ocasionalmente y el 17% no lo hace.

Invertir en capacitación para el personal tanto de nuevo ingreso como el que ya se encuentra laborando en la empresa según los resultados el 38% invierte de Q. 5,001.00 a Q. 10,000.00, el 27% invierte entre Q. 0.00 a Q. 5,000.00, el 21% invierte de Q. 10,000.01 a Q. 20,000.00 y el 14% de Q. 20,001.00 o más.

Se le preguntó a los encuestados si las empresas que representan, realizan evaluaciones de desempeño y en qué período las hacen, el 42% indicó que anualmente, el 38% de manera semestral y el 20% trimestralmente.

De las 384 personas encuestadas el 62% indicó que la empresa para la que cada uno labora sí tiene establecido un departamento de recursos humanos y el 38% no lo tienen, dando esto como resultado que para la mayoría de las empresas es importante contar con dicho departamento.

La evaluación de desempeño a los jefes por lo regular no es implementada en todas las empresas, pero según los encuestados que representan a las empresas de la construcción sí son evaluados por su desempeño y se las realizan al 46% de manera anual, el 37% indica que lo hacen semestralmente y el 17%, en forma trimestral.

3.3 Conclusiones

1. La gestión del talento humano es una herramienta de apoyo para el logro de los objetivos organizacionales en empresas de la construcción en Mixco, Guatemala, esto se reflejó en los resultados obtenidos ya que el talento humano se toma como parte del equipo que ayudará a que los objetivos y metas de la organización se puedan cumplir.
2. Se determinó que la gestión del talento humano sí es prioridad dentro de las empresas, ya que estas en su planificación estratégica la consideran esencial, es por eso que se percatan de que cada persona esté en el lugar indicado, y que se sienta parte de la empresa, aportando y apoyando en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.
3. Según los resultados obtenidos de la población encuestada se determinó que las personas dentro de la organización tienen conocimientos de los objetivos organizacionales y un 62% sí tiene conocimiento, por lo que se concluye que el beneficio de ser conocedores y partícipes de los mismos y como resultado de ello las empresas logran un éxito en la productividad y desempeño de los trabajadores.
4. Se determinó que el talento humano dentro de las empresas de la construcción sí es considerado como una herramienta de apoyo para lograr los objetivos organizacionales, ya que un porcentaje que supera la mitad de los encuestados asevera que toman en cuenta al personal como herramienta de apoyo en la realización de las tareas que están enfocadas en dichos objetivos.

Cabe mencionar que el porcentaje es bastante alto, lo que da como resultado, una administración efectiva, y considerando que en su mayoría los líderes de las empresas son administradores de empresas, tienen muy claros los procedimientos que se llevan a cabo para

involucrar al talento humano, así como el aprovechamiento de ellos para el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Referencias

Bibliográficas

1. Chiavenato, I. (2009). **Gestión del Talento Humano**. (3ª. ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
2. Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). **Administración una Perspectiva Global y empresarial**, (14ª. ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
3. Martínez, J. (2018). **Dinámica de la investigación**. Guatemala: Publicaciones AMC.
4. Rusell, P. (2011). **Como ser un gerente proactivo**. Guatemala: Talleres gráficos L.E.E.R.

Digitales

1. Blog Peoplenext. (2016, 24 mayo). **Gestión del talento humano en la empresa y su importancia**. Recuperado 11/02/2020 (<https://blog.peoplenext.com.mx/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>)
2. Rhpaenews. (2015, 13 de julio). **Las 9 competencias para la gestión de recursos humanos**. Recuperado de 11/02/2020 <https://www.rhpaenews.com/las-9-competencias-la-gestion-rrhh/>
3. TalentClue. (2015, 03 noviembre). **Las 6 prioridades de recursos humanos en la actualidad**. Recuperado 11/02/2020 <http://blog.talentclue.com/las-6-prioridades-de-recursos-humanos-en-la-actualidad>
4. Universidad de Medellín. (2013, julio). **Talento humano el factor clave del servicio**. Recuperado 11/02/2020 <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/138/Talento%20humano.%20El%20factor%20clave%20del%20servicio.pdf?sequence=1&isAllowed=y2013>.

Anexos

Anexo 1

Encuesta



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

Encuesta para gerentes de recursos humanos, jefes administrativos, jefes de personal en empresas de la construcción en Mixco, Guatemala.

La presente encuesta es base importante para la investigación científica que se lleva a cabo en la carrera de Licenciatura en Administración de Empresas de Universidad Panamericana, la información determinará si la gestión del talento humano como herramienta de apoyo para el logro de los objetivos organizacionales en empresas de la construcción en Mixco, Guatemala, es prioridad dentro de la empresa.

Instrucciones: lea cada pregunta y responda según su criterio.

- 1) ¿Cuál es el puesto que ocupa en la empresa para la que trabaja?
 - a) Gerente de recursos humanos
 - b) Jefe administrativo
 - c) Jefe de personal

- 2) ¿Cuántos años tiene de liderar talento humano?
 - a) 1 a 2 años
 - b) 3 a 5 años
 - c) 6 o más

3) ¿Cuál es su profesión?

4) ¿Cuánto personal tiene a su cargo?

- a) 1 a 10
- b) 11 a 20
- c) 21 o más

5) ¿El talento humano es prioridad dentro de la empresa?

- a) Si
- b) No
- c) A veces

6) ¿El personal de la empresa conoce los objetivos organizacionales?

- a) Si
- b) No

7) ¿El talento humano es considerado como una herramienta de apoyo para lograr los objetivos de la empresa?

- a) Sí
- b) No

8) ¿Como encargado de personal, implementa planeación estratégica?

- a) Sí
- b) No

9) ¿La empresa cuenta con un programa de capacitación al talento humano de primer ingreso?

- a) Sí
- b) No

- 10) ¿Se realizan pruebas de aptitud al talento humano de primer ingreso?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Nunca
- 11) ¿Delega a su personal tareas importantes que afectan directamente a los objetivos de la empresa?
- a) Sí
 - b) Ocasionalmente
 - c) No
- 12) ¿Cuánto invierte en capacitaciones para el personal?
- a) Q 0.00 – Q 5,000.00
 - b) Q 5,001.00 – Q 10,000.00
 - c) Q 10,001.00 – Q 20,000.00
 - d) Q 20,001.00 o más
- 13) ¿La evaluación de desempeño en qué periodo la realiza?
- a) Trimestral
 - b) Semestral
 - c) Anual
- 14) ¿Existe un departamento de recursos humanos en la empresa?
- a) Si
 - b) No
- 15) ¿La evaluación de desempeño a los jefes, cada cuanto tiempo la realiza?
- a) Trimestral
 - b) Semestral
 - c) Anual